

Schleswig-Holsteinischer Landtag □
Umdruck 16/4236

Vorlage für den Sozialausschuss

Anhörung zur Frauenpolitik in Schleswig-Holstein

Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern
30. April 2009

Lisanne Straka
Barbara Kammer

DGB Nord
Verdi Nord



DGB Frauen Flensburg



Die Diskrepanz von Frauen- und Männerlöhnen hatten sie sich anlässlich des Frauenfrühstücks auf T-Shirts drucken lassen. Engagierte DGB-Frauen hier mit Parke Heldt, die weiß, dass sie „Mehr Wert“ ist. Foto: Friebel

Lisanne Straka
Barbara Kammer

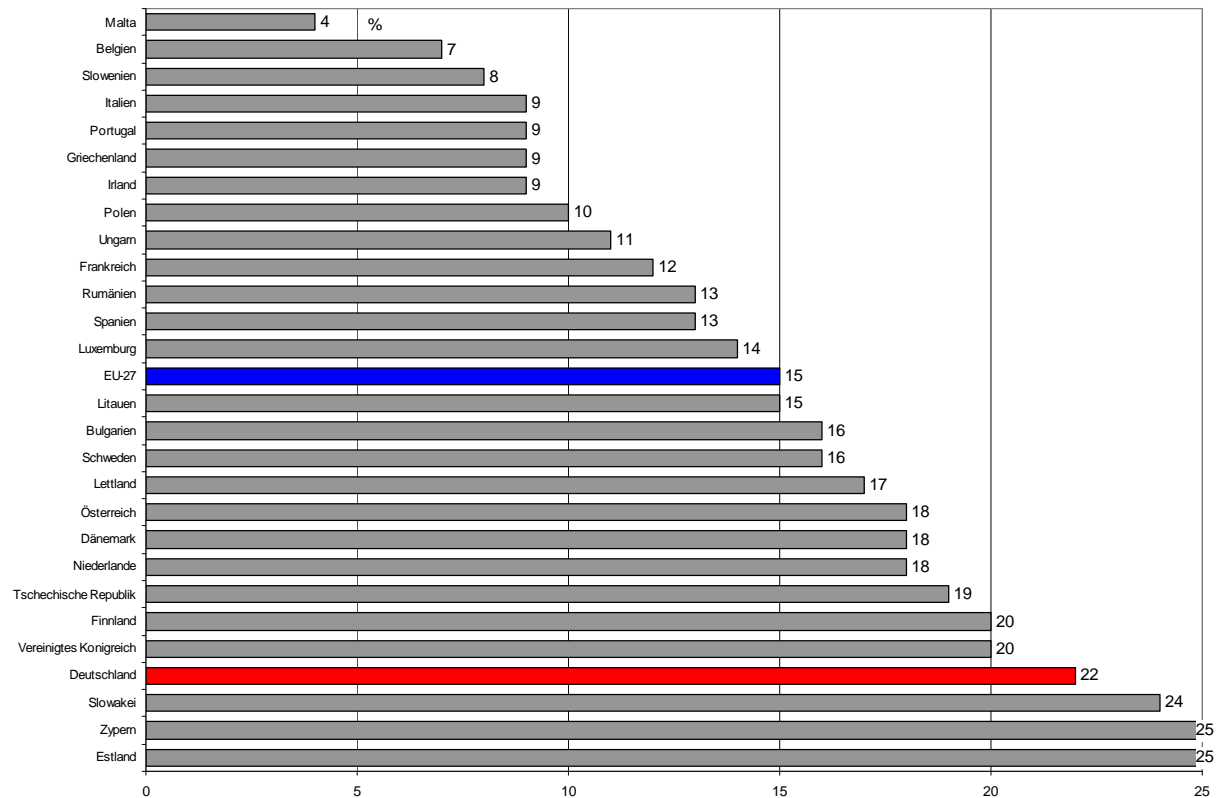
DGB Nord
Verdi Nord



„... und sie bewegt sich doch“

- DGB Kampagne „ICH BIN MEHR WERT!“
- Equal Pay Day
- Diskussion um eine Aufsichtsratsquote
- Aufforderung der EU-Kommission durch das Europäische Parlament bis Ende 2009 die Entgeltgleichheitsrichtlinie zu revidieren
- 1.Mai 2009 „Arbeit für alle bei fairem Lohn!“
- Heutige Anhörung

Gender Pay Gap 2005 in den europäischen Staaten (EU-27)



Quelle: Europäische Kommission 2007

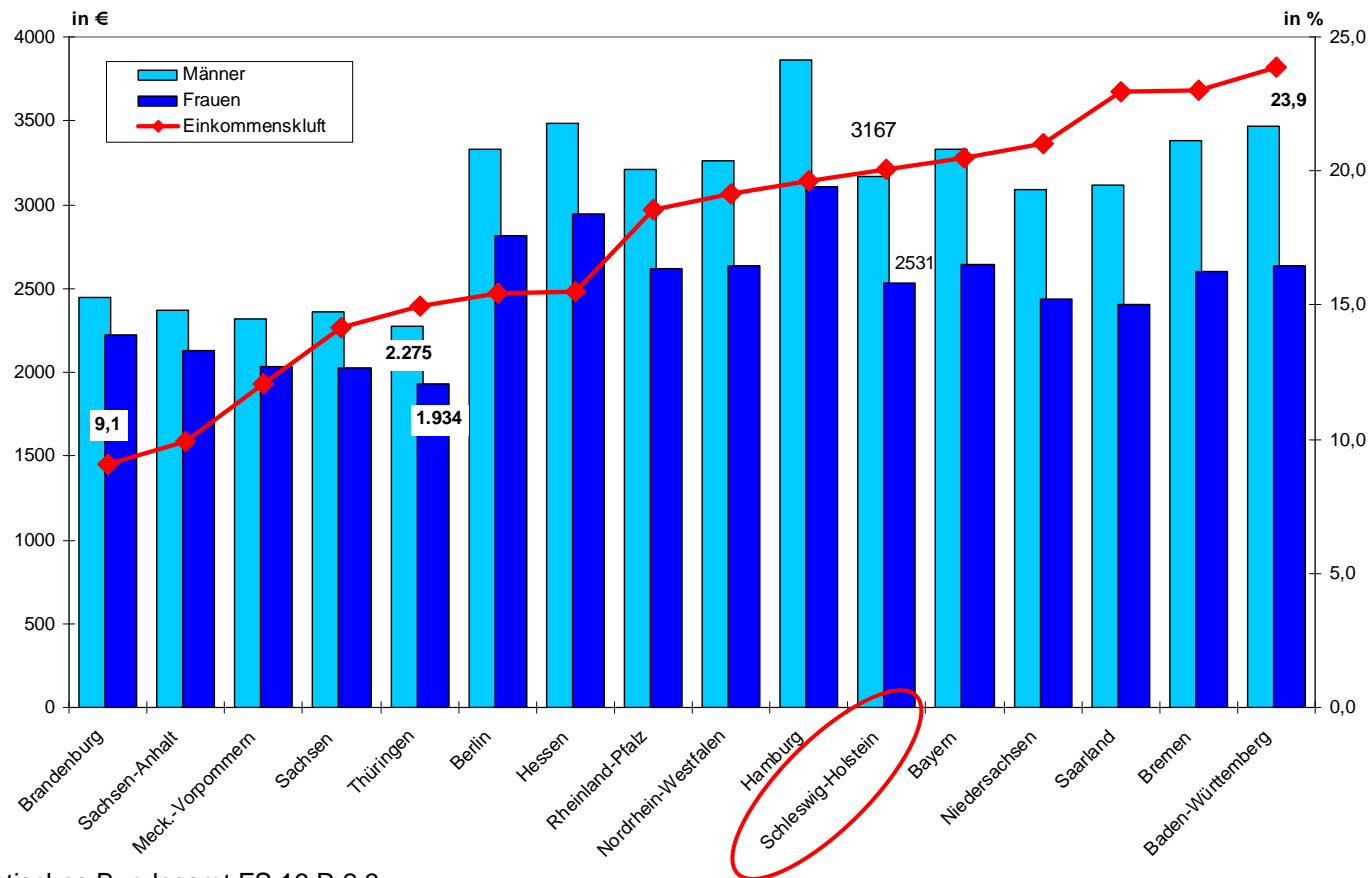
Lisanne Straka
Barbara Kammer

DGB Nord
Verdi Nord



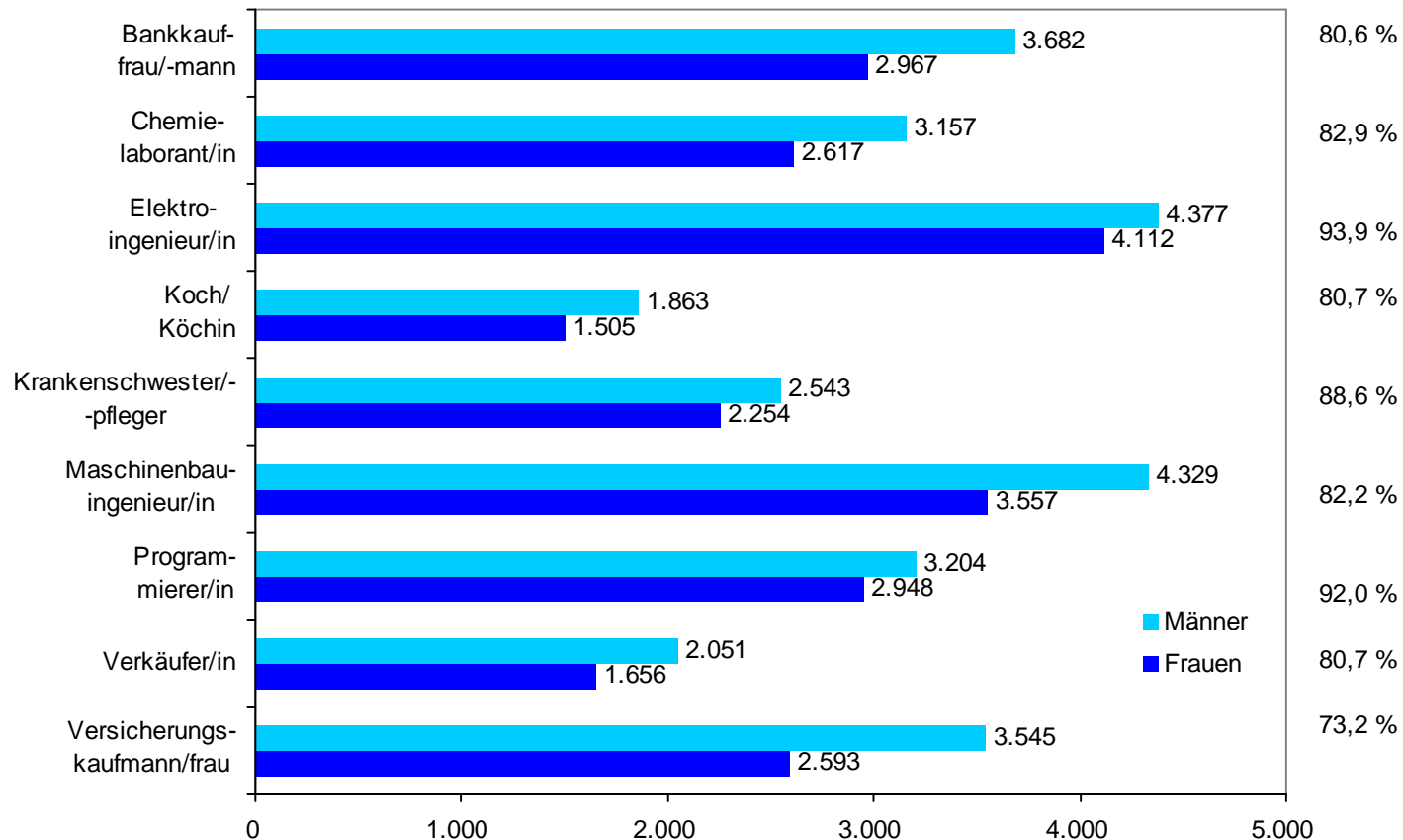
Bruttomonatsverdienst nach Bundesländern 2006

(Produzierendes Gewerbe, Handel, Kredit, Versicherung)



Quelle: Statistisches Bundesamt FS 16 R 2.3

Durchschnittliches Bruttoeinkommen* in €



*Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen ohne Zulagen/Zuschläge und Sonderzahlungen.
Quelle: www.frauenlohnspiegel.de

Arbeitssituation von Frauen in Schleswig-Holstein

- **Teilzeit eine Frauendomäne**
 - 37 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit.
 - Von 2003 bis 2008 stieg die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen um 12 Prozent. Zeitgleich sank die Vollzeit bei Frauen um 5 Prozent.
- **Niedriglohn**
 - Seit Einführung der Minijobs nahm die geringfügig entlohnte Beschäftigung um 27 Prozent zu.
 - 70 Prozent der im Niedriglohnsektor Beschäftigten sind Frauen.

Das Arbeitsvolumen von Frauen nimmt ab. Sie werden in prekäre Beschäftigung abgedrängt.

Ursachen

- Frauen arbeiten vielfach in Wirtschaftszweigen mit niedrigerem Verdienstniveau
- Frauen nehmen seltener als Männer höhere Positionen ein
- Frauen häufiger in kleineren Betrieben
- Frauen wechseln seltener den Arbeitsplatz wegen des Einkommens
- Frauen haben weniger Berufsjahre aufgrund familienbedingter Unterbrechungen
- Frauen erleiden als Wiedereinsteigerinnen Einkommenseinbußen, sei es durch Rückstufungen oder durch Ausübung schlechter bezahlter Jobs
- *Quelle: BMFSFJ (Hg.) 2007: Fair P(l)ay*

Ursachen

- Frauen haben geringere Chancen bei beruflicher Förderung und beim Aufstieg
- Frauen verrichten weniger bezahlte Überstunden und erhalten weniger Zulagen

Quelle: BMFSFJ (Hg.) 2007: Fair P(l)ay

- Dequalifizierung von Frauenberufen (Tagesmütter ↔ Erzieher/innen)
- Gewerkschaftlicher Organisationsgrad von Frauen geringer – weniger Durchsetzungsmacht

Ein Drittel der Lohnlücke ist auf Diskriminierung zurückzuführen

(Astrid Ziegler, WSI)

Grundsatz: Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit

Schreibkraft

Abgeschlossene einschlägige
Berufsausbildung
auch
erworben durch
mehrjährige, anderweitige
Qualifikation

Lagerarbeiter/in

Vorkenntnisse aufgrund
aufgabenbezogener
Einweisung oder
Einarbeitung

Erhöhte Anforderungen an
Genauigkeit und
Gewissenhaftigkeit

Erhöhte, fallweise
Belastungen
Unterschiedlicher Art

Erhöhte Verantwortung
für Betriebsmittel

Arbeitsbewertung

Summarische Arbeitsbewertung

- Betriebspolitische Setzung
- Stereotype
- Keine Vergleichbarkeit

- Hierbei wird der Wert einer Arbeit pauschal eingeschätzt. Die gewählten Anforderungskriterien „in der Summe“, d.h. nicht jeweils für sich abgeschätzt. Eines oder mehrere Kriterien werden einer Entgeltgruppe zugeordnet.

Analytische Arbeitsbewertung

- Erfassung aller Fähigkeiten und Anforderungen
- Keine Stereotype
- Vergleichbarkeit
- Gleiche Kriterien für alle Tätigkeiten

↓
EU-konform

- Hierbei werden die einzelnen Kriterien jeweils getrennt für sich bewertet. Die Tätigkeiten werden daraufhin analysiert, ob die jeweiligen Kriterien abgefordert werden. Die Teilarbeitswerte werden gewichtet und zu einem Gesamtarbeitswert addiert.

Zulagensysteme

- Kriterien überwiegend von Männern erfüllt
- Teilzeitbeschäftigte werden schlechter bewertet
- Erschwernisse und Belastungen in Frauenberufen werden kaum erfasst

- Diskriminierungsfreie Kriterien
 - Verzicht auf Kriterien die durch Geschlechterstereotype geprägt sind (z.B. Durchsetzungsfähigkeit, Belastbarkeit)
 - Verzicht auf Kriterien, die Beschäftigte mit Familienpflichten benachteiligen könnten (z.B. zeitliche Flexibilität)
 - Kriterien wählen, die sich nicht auf die Person sondern auf Ergebnisse beziehen

Checkliste zur Prüfung von Anforderungskriterien

- Welches sind die zur Ausübung der Tätigkeit erforderlichen **Qualifikationen**?
 - Grundausbildungen
 - Zusatzqualifikationen
 - Erfahrung
- Welche **organisatorischen und sozialen Kompetenzen** werden abgefordert?
 - Planen / Organisieren
 - Teamfähigkeit
 - Einfühlungsvermögen
 - Kommunikation
 - Überzeugungsvermögen
- Wird **Verantwortung** abgefordert, falls ja wofür?
 - Geld, Sachwerte
 - strategische Ziele
 - Arbeit anderer
 - Gesundheit anderer
 - soziale Prozesse
 - Umwelt
- Stellt die jeweilige Tätigkeit auch **körperliche Anforderungen**?
 - Körperkraft
 - an die Bewegungspräzision
- Sind **Belastungen** typisch, sowohl physische als auch psychische?
 - umgebungsbedingte Belastungen, z.B. Lärm, Hitze, Staub
 - ständiges Stehen oder Sitzen, einseitige Körperhaltung oder Bewegungsabläufe
 - zeitlich bedingte Belastungen, z.B. unregelmäßige Arbeitszeiten, Schichtarbeit
 - Monotonie
 - isolierte Tätigkeit
 - Konfrontation mit Leid oder Problemen anderer Personen
 - vorgegebene zeitliche Abläufe

Forderungen der Gewerkschaften

- Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns
- Einkommensbericht der Bundesregierung
- Gesetzliche Verankerung des Durchsetzungsgebots zur Herstellung der tatsächlichen Entgeltgleichheit und effektive Schadenersatzregelungen
- Entwicklung von Arbeits- und Leistungsbewertungen, die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts abbauen
- Durchsetzung diskriminierungsfreier und transparenter Entgeltsysteme
- Verbandsklagerecht für Gewerkschaften
- Abschaffung des Ehegattensplittings
- Vereinbarkeit von Beruf und Familien/Privatleben durch eine qualifizierte ganztägige Kinderbetreuung sowie geeignete arbeitszeitrechtliche Rahmenbedingungen
- Begrenzung der Minijobs auf 15 Stunden/Woche
- Arbeitszeitverkürzung